

**PENGARUH BUDAYA PERUSAHAAN DAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA
TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK BUKOPIN, TBK. CABANG SIDOARJO**

ARIEF RACHMAN SYAH
Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya
2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung Budaya Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan dan pengaruh tidak langsung Budaya Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah populasi sebanyak 60 karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo, dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 52 responden, analisis data menggunakan path analysis dengan menggunakan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.469 atau 46.9%. Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.253 atau 25.3%. Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.332 atau 33.2%. Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.226 atau 22.6%. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo dengan besaran pengaruh sebesar 0.411 atau 41.1%. Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui variabel *intervening* Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo, dengan nilai pengaruh secara langsung lebih baik daripada pengaruh tidak langsung melalui variabel *intervening* Motivasi Kerja.

Kata Kunci : Budaya Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research aims to study the direct relationship of Corporate Culture, Collective Labor Agreement and Work Motivation on Company Performance and the indirect relationship of Corporate Culture and Joint Work Agreement on Employee Performance with Work Motivation as intervening variables at PT. Bank Bukopin, Tbk. Sidoarjo Branch. This research uses quantitative research with a population of 60 employees of PT. Bank Bukopin, Tbk. Sidoarjo Branch, using the Slovin formula, obtained a sample of 52 correspondents, data analysis using path analysis using SPSS software.

The results showed that corporate culture had a significant effect on work motivation at PT. Bank Bukopin, Tbk. Sidoarjo Branch with a magnitude of influence of 0.469 or 46.9%. The Collective Labor Agreement emphasizes the significance of Work Motivation at PT. Bank Bukopin, Tbk. Sidoarjo Branch with a magnitude of influence of 0.253 or 25.3% Corporate Culture significantly influence Employee Performance at PT. Bank Bukopin, Tbk. Sidoarjo Branch with a magnitude of influence of 0.332 or 33.2%. The Joint Work Agreement emphasizes significantly on Employee Performance at PT. Bank Bukopin, Tbk. Sidoarjo Branch with a magnitude of influence of 0.226 or 22.6%. Significant Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Bukopin, Tbk. Sidoarjo Branch with magnitude of influence of 0.411 or 41.1%. Company culture has a significant effect on employee performance through intervening variables Work Motivation at PT. Bank Bukopin, Tbk. Sidoarjo Branch, with the value of the direct influence is better than the indirect effect through intervening variables Work Motivation.

Keywords: Corporate Culture, Collective Labor Agreement, Work Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah perusahaan terdapat komponen penting dan menjadi aset utama yang dapat mempengaruhi kelangsungan kegiatan usaha. Yaitu, sumber daya manusia yang memiliki peran dan fungsi sangat vital untuk mewujudkan visi dan misi yang telah direncanakan dan diimplementasikan perusahaan. Mustahil jikalau perusahaan hanya mengandalkan kemampuan teknologi informasi maupun kecanggihan mesin-mesin serta sumber daya alam atau bahan baku yang berlimpah untuk mengusung keberhasilan yang telah dicanangkan dalam visi dan misi.

Sebuah perusahaan menginginkan pencapaian visi dan misi dapat berjalan dengan tata kelola organisasi yang baik. Untuk itu diperlukan indikator-indikator yang relevan dan berkesinambungan pada setiap komponen guna mengetahui sejauh mana implementasi kebijakan perusahaan berjalan dengan semestinya. Salah satu komponen penting tersebut adalah sumber daya manusia yang diistilahkan sebagai karyawan. Tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan kegiatannya baik dalam individu maupun tim dapat diketahui wujudnya dalam bentuk kinerja.

Seluruh karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. dalam hal ini Bank Bukopin Cabang Sidoarjo memiliki peranan penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Dan perusahaan juga berkeyakinan, bahwa peranan penting karyawan dimaksud dapat dibentuk dengan perilaku, motivasi kerja dan kinerja yang baik. Dengan adanya budaya perusahaan yang telah ditetapkan dengan sebutan *I C C A N* (dibaca: *I CAN*) merupakan singkatan dari *Integrity, Competent, Care, Accountable, Never Give Up* dapat dijadikan sebuah pedoman bagi seluruh karyawan dalam bertingkah laku, baik di lingkungan kerja maupun masyarakat umum. Dengan terbentuknya pribadi yang berkarakter sesuai budaya perusahaan diharapkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Implementasi budaya perusahaan agar dapat tercapai sesuai sasaran diperlukan dukungan dari seluruh karyawan dan jajaran manajemen dari tingkat bawah hingga *top level*

manajemen. Adanya karyawan terlambat hadir di kantor, lupa mencatatkan kehadiran dan atau kepulangan pada mesin presensi serta masih terdapat karyawan yang melakukan pelanggaran dalam pelaksanaan pekerjaan, menjadi momentum sasaran atas tercapainya budaya *Integrity*. Untuk sasaran pencapaian budaya *Competent*, program-program pendidikan dan pelatihan bagi karyawan sesuai deskripsi pekerjaan sangat diperlukan. Tetapi terkadang hasil yang diperoleh masih belum optimal diterapkan dalam pekerjaan, dikarenakan kemampuan masing-masing karyawan berbeda. Untuk itu diperlukan klasifikasi pola pikir dan aktualisasi rutinitas pekerjaan dalam bentuk *roleplay, workshop, dan quiz*. Beberapa kondisi tertentu, kepedulian sesama karyawan untuk saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan juga masih perlu ditingkatkan, terlihat masih terdapat ketimpangan dalam pembentukan kerjasama tim. Untuk itu sasaran pencapaian budaya *Care* dan *Accountable*, diantaranya dengan memaksimalkan kegiatan *morning briefing* dan pendelegasian kewenangan oleh supervisi disampaikan secara transparan. Program *Innovation Award* yang telah dicanangkan untuk memotivasi karyawan agar dapat berpikir "*out of the box*" juga belum dimanfaatkan secara maksimal oleh karyawan, yang bisa jadi disebabkan oleh kesibukan pekerjaan atau belum terbentuknya sifat pantang menyerah oleh sebagian karyawan.

Menciptakan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja menjadi sangat penting baik bagi perusahaan maupun karyawan dalam rangka mewujudkan cita cita bersama atau tujuan yang diinginkan. Untuk itu perlu adanya sebuah pedoman bersama berupa Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang harus disepakati bersama pula untuk menjalankan keharmonisan hubungan industrial antara perusahaan dan karyawan berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang-undangan yang berlaku di wilayah hukum Republik Indonesia. Dengan adanya perjanjian kerja bersama sangat diharapkan pula adanya kepastian hak dan kewajiban

serta terpenuhinya hak dan kewajiban dimaksud secara timbal balik. Sehingga dapat menjamin peningkatan kinerja dan kesejahteraan karyawan.

Perjanjian Kerja Bersama yang dapat memberikan manfaat bagi kedua belah pihak antara perusahaan dan karyawan serta Budaya Perusahaan yang mampu dijalankan dengan baik oleh setiap karyawan untuk menunjang kegiatan karyawan diharapkan dapat memberikan dampak yang baik pada motivasi karyawan untuk bekerja lebih giat untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut sekaligus nantinya dapat dijadikan indikator dari pencapaian kinerja. Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian atas pengaruh adanya budaya perusahaan dan perjanjian kerja bersama terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2016:2) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Gary Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Budaya Perusahaan

Menurut Edison dkk (2016:119) mengatakan, bahwa "budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu".

Sedangkan Indikator yang dapat digunakan sebagai indikator Budaya Perusahaan PT. Bank Bukopin, Tbk. menurut perusahaan adalah sebagai

berikut:

1. Integrity
 - a) Jujur
 - b) Disiplin & berkomitmen
2. *Competent*
 - a) Cepat belajar
 - b) Peningkatan & perbaikan berkelanjutan
3. *Care*
 - a) Tulus / empati & peduli
 - b) Sinergi / kerjasama
4. *Accountable*
 - a) Bertanggung jawab
 - b) Menguasai tugas
5. *Never give up*
 - a) Pantang menyerah
 - b) Berpikir "out of the box"

Menurut Ibid dalam Zubaedi (2011:75), Disiplin dideskripsikan sebagai tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 10, Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Ibid dalam Zubaedi (2011:79), Kepedulian, maksudnya kemampuan menunjukkan pemahaman terhadap orang lain dengan memperlakukannya secara baik, dengan belas kasih, bersikap dermawan, dan dengan semangat memaafkan.

Menurut Ibid dalam Zubaedi (2011:76), Tanggung jawab dideskripsikan sebagai sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, lingkungan, negara, dan Tuhan Yang Maha Esa.

Perjanjian Kerja Bersama

Pengertian perjanjian kerja bersama menurut Simanjuntak (2011:82) adalah bentuk dari kesepakatan atau perjanjian yang dicapai dengan proses perundingan antara perwakilan serikat pekerja dengan perwakilan pengusaha mengenai hak dan kewajiban pekerja serta kewenangan dan kewajiban pengusaha.

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja

harus memenuhi syarat sahnyanya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan.

Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nomor Kep. 121/PHIJSK-PK/PKB/V/2019 tentang Perjanjian Kerja Bersama antara PT. Bank Bukopin, Tbk. dengan Serikat Pekerja PT. Bank Bukopin, Tbk. berikut ini beberapa bahasan yang dapat dijadikan indikator dari perjanjian kerja bersama antara perusahaan PT. Bank Bukopin, Tbk. dengan serikat pekerja PT. Bank Bukopin, Tbk.:

1. Masa Kerja, masa kerja adalah masa kerja pekerja yang dihitung sejak adanya hubungan kerja di perusahaan.
2. Kerja Lembur, kerja lembur adalah pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja dan atau hari kerja yang telah ditentukan dan disepakati bersama.
3. Upah, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
4. Gaji Pokok, gaji pokok adalah komponen upah tetap yang diterima oleh pekerja
5. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), PHK adalah berakhirnya hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja sesuai dengan ketentuan PKB dan/atau ketentuan umum yang berlaku.
6. Pensiun, pensiun adalah berakhirnya hubungan kerja karena telah memasuki batas maksimum usia kerja yang ditetapkan dalam PKB.
7. Prestasi Kerja, prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai pekerja yang dinilai atau diukur tingkat kompetensi dan produktivitasnya.
8. Tunjangan, tunjangan adalah imbalan dalam bentuk uang dari

perusahaan kepada pekerja dan/atau keluarganya yang diberikan secara tetap (tunjangan tetap) atau secara tidak tetap (tunjangan tidak tetap) diluar insentif, bonus dan fasilitas lain sebagaimana disepakati/diatur dalam PKB ini.

9. Program Pensiun adalah suatu program yang ditetapkan untuk menjamin kesejahteraan pekerja setelah menyelesaikan masa bhaktinya pada perusahaan.

Motivasi Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2015:127) motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:218) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut David Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2011:115) sesuai dengan karakteristik fokus dalam penelitian ini, mengukur potensi pegawai melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktivitas organisasi yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi. Motivasi terdiri dari tiga dorongan kebutuhan, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*Needs of Achievement*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas
 - b. Kebutuhan untuk menggerakkan kemampuan
 - c. Kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien
2. Kebutuhan untuk menjalin hubungan personal (*Needs of Affiliation*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk diterima
 - b. Kebutuhan untuk menjalin hubungan baik antar pegawai
 - c. Kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama
3. Kebutuhan untuk berkuasa dan berpengaruh pada orang lain (*Needs of Power*), diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:
 - a. Kebutuhan untuk memberikan

- pengaruh dan aturan dalam lingkungan kerja
- b. Kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab
 - c. Kebutuhan untuk memimpin dan bersaing

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya".

Menurut August W. Smith dalam Sedarmayanti (2011:50) "Kinerja adalah *output drive from processes, human or otherwise* (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)."

Dimensi dan indikator kinerja menurut Robbins (2013:260), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

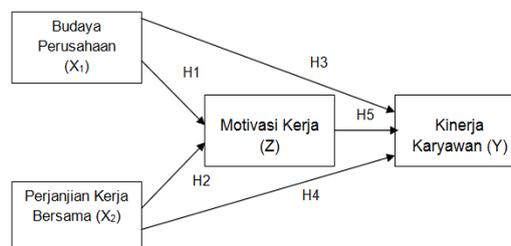
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hubungan antara masing - masing variabel disertai arah hubungannya yang kemudian dijadikan pondasi dari pembentukan hipotesis. Kerangka konseptual dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:



Sumber : Data diolah peneliti

Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁ : Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
- H₂ : Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
- H₃ : Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
- H₄ : Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
- H₅ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh bukti empiris mengenai beberapa variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo maka penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2015:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun yang menjadi

populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo yang berjumlah sebanyak 60 orang.

Menurut Sugiyono (2017:81) teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel dalam penelitian. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi

e : Posisi yang ditetapkan (5%)

Berdasarkan rumus tersebut maka jumlah sampel yang akan diteliti, yaitu:

$$n = \frac{60}{1+60(0.05)^2}$$

$$n = 52.17$$

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52.17 atau dibulatkan menjadi 52 responden.

Menurut Sugiyono (2012:102) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena yang diamati secara spesifik variasi instrumen berupa *checklist*, angket, observasi dan wawancara. Pengumpulan data dari penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Dokumentasi yaitu melakukan pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan terhadap data dan dokumen yang telah tersedia dari perusahaan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo.
2. Kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo yang sifatnya tertutup dengan lima alternatif pilihan jawaban. Responden yang memberikan jawaban, jawabannya akan dianalisis sesuai hipotesis yang telah diajukan. Untuk itu disusun kuesioner berbentuk skala likert yang dihubungkan dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang berbentuk kata-kata. Berikut dapat dijelaskan skala likert dalam bentuk tabel:

Skala Likert

Kode	Pernyataan	Nilai
SS	Sangat Setuju	Skor = 5
S	Setuju	Skor = 4
KS	Kurang Setuju	Skor = 3
TS	Tidak Setuju	Skor = 2
STS	Sangat Tidak Setuju	Skor = 1

Sumber: (Sugiyono, 2012:93)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sekaran dalam Sarjono (2011:35) Uji Validitas adalah bukti bahwa instrumen, teknik atau proses yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu item pernyataan.

Variabel	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan
Budaya Perusahaan 1	0,662	Valid
Budaya Perusahaan 2	0,745	Valid
Budaya Perusahaan 3	0,408	Valid
Budaya Perusahaan 4	0,548	Valid
Perjanjian Kerja Bersama 1	0,718	Valid
Perjanjian Kerja Bersama 2	0,605	Valid
Perjanjian Kerja Bersama 3	0,621	Valid
Perjanjian Kerja Bersama 4	0,638	Valid
Motivasi Kerja 1	0,434	Valid
Motivasi Kerja 2	0,598	Valid
Motivasi Kerja 3	0,605	Valid
Motivasi Kerja 4	0,513	Valid
Kinerja Karyawan 1	0,579	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,392	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,424	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,420	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS

Tabel di atas menunjukkan semua variabel mempunyai nilai *Corrected Item*

Total Correlation yang lebih besar dari 0,3 sehingga dapat dikatakan lulus Uji Validitas. Menurut Suyuti (2005) item pernyataan dan pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai nilai r hitung yang lebih besar dari r standar yaitu 0,3.

Uji Reliabilitas

Menurut Sujianto (2009:97) yang dimaksud dengan reliabel (terandal) yang mengandung pengertian kemampuan kuesioner memberikan hasil pengukuran yang konsisten.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Perusahaan	0.777	Reliable
Perjanjian Kerja Bersama	0.788	Reliable
Motivasi Kerja	0.760	Reliable
Kinerja Karyawan	0.726	Reliable

Sumber : Hasil Output SPSS, diolah

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut *reliable*.

Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho dalam Sujianto (2009:79) menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari multikolinearitas.

Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya Perusahaan	.764	1.309
	Perjanjian Kerja Bersama	.917	1.090
	Motivasi Kerja	.712	1.404

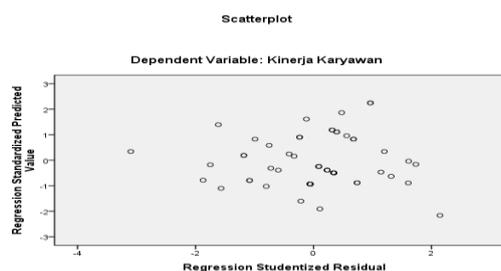
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai *tolerance* yang tidak kurang dari 0.10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Hasil Output SPSS

Dari gambar *Scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa penyebaran titik data tidak berpola dan menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 serta tidak mengumpul di atas atau di bawah saja. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov-smirnov* yang dipadukan dengan kurva normal Q-Q Plots. Ketentuannya adalah jika probabilitas lebih besar dari level *significant* (α) maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi adalah normal (simetris).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Budaya Perusahaan	Perjanjian Kerja Bersama	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	
N	52	52	52	52	
Normal Parameters ^a Mean	16.75	16.90	16.31	16.19	
Std. Deviation	2.132	2.225	1.810	1.692	
Most Extreme Differences	Absolute	.176	.175	.171	.180
	Positive	.176	.175	.144	.180
Negative	-.144	-.096	-.171	-.147	
Kolmogorov-Smirnov Z	1.269	1.262	1.235	1.297	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.080	.083	.095	.069	

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan uji *statistic* normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.050, maka analisis jalur memenuhi asumsi normalitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi diantara anggota observasi yang terletak berderetan, biasanya terjadi pada data *time series*. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin Watson (DW)* dengan ketentuan sebagai berikut:

1. $1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada autokorelasi
2. $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan
3. $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.479	1.221	1.975

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel Uji Autokorelasi di atas, diperoleh nilai DW (*Durbin-Watson*) sebesar 1.975, untuk itu maka variabel dalam penelitian ini tidak terjadi gejala autokorelasi karena nilai DW > 1,65 dan DW < 2,35.

Uji t

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan regresi dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini:

Uji Koefisien X terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.364	2.311		2.754	.008
	Budaya Perusahaan	.398	.102	.469	3.887	.000
	Perjanjian Kerja Bersama	.206	.098	.253	2.101	.041

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai beta hasil untuk variabel Budaya perusahaan terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.469 dan besaran t hitung 3.887 dengan besaran sig sebesar 0.000, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan besaran

pengaruh sebesar 0.469 atau 46.9%. Untuk variabel Perjanjian Kerja Bersama terhadap Motivasi Kerja nilai hasil dari beta sebesar 0.253 dan besaran t hitung 3.101 dengan besaran sig sebesar 0.041, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0.253 atau 25.3%.

Uji Koefisien X dan Z terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.775	1.945		1.427	.160
	Budaya Perusahaan	.264	.092	.332	2.874	.006
	Perjanjian Kerja Bersama	.172	.080	.226	2.142	.037
	Motivasi Kerja	.384	.112	.411	3.433	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS

Dari hasil yang terlihat di tabel *coefficient* di atas, dapat dilihat nilai hasil dari beta untuk variabel Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0.332 dan besaran t hitung 2.874 dengan besaran sig sebesar 0.006, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.332 atau 33.2%. Untuk variabel Perjanjian Kerja Bersama terhadap Kinerja Karyawan nilai hasil dari beta sebesar 0.226 dan besaran t hitung 2.142 dengan besaran sig sebesar 0.037, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Perjanjian Kerja Bersama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.226 atau 22.6%. Untuk variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan nilai hasil dari beta sebesar 0.411 dan besaran t hitung 3.433 dengan besaran sig sebesar 0.001, karena sig < 0.050, maka dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran pengaruh sebesar 0.411 atau 41.1%.

Uji F

Uji simultan dengan F test ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Adapun hasil dari Uji F adalah sebagai berikut:

Uji F Variabel X terhadap Z

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.045	2	24.022	9.889	.000 ^a
	Residual	119.032	49	2.429		
Total		167.077	51			

a. Predictors: (Constant), Perjanjian Kerja Bersama, Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model *summary* dan anova pada hasil hitung SPSS.

Kriteria pengujian signifikansi adalah sebagai berikut:

a. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } F > 0,05$, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $\text{sig } F < 0,05$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari Tabel Anova di atas diperoleh nilai F sebesar 9.889 dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai $\text{sig} < 0.05$ maka ada pengaruh yang signifikan secara bersama antara Budaya Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama terhadap Motivasi Kerja.

Uji F Variabel X dan Z terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.504	3	24.835	16.655	.000 ^a
	Residual	71.573	48	1.491		
Total		146.077	51			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Budaya Perusahaan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS

Untuk melihat besaran pengaruh secara simultan, dapat dilihat dari perhitungan tabel model *summary* dan anova pada hasil hitung SPSS.

Kriteria pengujian signifikansi adalah sebagai berikut:

c. H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $\text{sig } F > 0,05$, artinya variabel independen secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

d. H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $\text{sig } F < 0,05$, artinya variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Dari Tabel Anova di atas diperoleh nilai F sebesar 16.655 dengan nilai probabilitas (sig) 0.000, karena nilai $\text{sig} < 0.05$ maka ada pengaruh yang signifikan secara

bersama antara Budaya Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan.

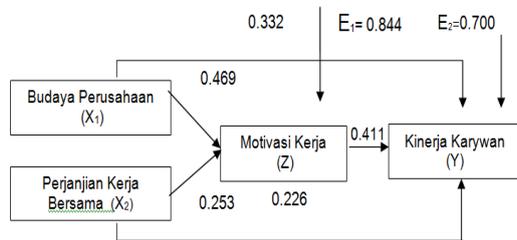
Analisis Jalur / Path Analysis

Dalam penelitian ini ada 2 buah persamaan struktur yang akan dihitung dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi, korelasi dan perhitungan pengaruh hasil kontribusi analisis jalur. Dua persamaan struktural tersebut.

$$Z = PZX_1 + PZX_2 + E_1 \dots\dots\dots \text{(Sub Struktural I)}$$

$$Y = PYX_1 + PYX_2 + pYZ + E_2 \dots\dots\dots \text{(Sub Struktural II)}$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui diagram antara variabel yang terbentuk adalah sebagai berikut:



Keterangan:

$$E_1 = \sqrt{(1 - r^2)} = \sqrt{1 - 0.288} = 0.844$$

$$E_2 = \sqrt{(1 - r^2)} = \sqrt{1 - 0.510} = 0.700$$

X_1 = Budaya Perusahaan

X_2 = Perjanjian Kerja Bersama

Z = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui persamaan yang terbentuk adalah :

$$Z = 0.844 + 0.469X_1 + 0.253X_2$$

$$Y = 0.700 + 0.332X_1 + 0.226X_2 + 0.411Z$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel Budaya Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama dan Motivasi Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Kinerja Karyawan.

Perhitungan Pengaruh Hasil Kontribusi Analisis Jalur

a. Pengaruh hasil kontribusi struktur satu

1. Kontribusi Budaya Perusahaan (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0.469 atau 46.9%.
 2. Kontribusi Perjanjian Kerja Bersama (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0.253 atau 25.3%.
- b. Pengaruh hasil kontribusi struktur dua (pengaruh langsung)
1. Kontribusi Budaya Perusahaan (X_1) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.332 atau 33.2%.
 2. Kontribusi Perjanjian Kerja Bersama (X_2) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.226 atau 22.6%.
 3. Kontribusi Motivasi Kerja (Z) yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0.411 atau 41.1%.
- c. Pengaruh hasil Kontribusi struktur dua (pengaruh tidak langsung)
1. Pengaruh tidak langsung variabel Budaya Perusahaan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar $0.469 \times 0.441 = 0.207$ atau 20.7%.
 2. Pengaruh tidak langsung variabel Perjanjian Kerja Bersama (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar $0.253 \times 0.441 = 0.112$ atau 11.2%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan pengolahan data menggunakan SPSS diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo. Salah satu bentuknya adalah adanya pemberian penghargaan bagi karyawan dengan tingkat kedisiplinan paling tinggi dan sanksi bagi yang sering datang terlambat atau tidak mencatatkan kehadirannya.
2. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo. Salah satu indikatornya, yaitu: karyawan merasa diperhatikan dan dijamin kesejahteraannya di saat memasuki masa pensiun dengan adanya program pensiun yang disebutkan pada PKB.

3. Budaya Perusahaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo. Program pemberian hadiah bagi karyawan yang dapat berkontribusi dalam mengembangkan ide/gagasan guna efektivitas pekerjaan dan efisiensi biaya merupakan salah satu bentuk pengaruh dalam peningkatan kinerja perusahaan.

4. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo. Pemberian tunjangan prestasi yang telah diatur sesuai PKB atas karyawan yang dapat melaksanakan pekerjaan dengan sangat baik dan pemberian insentif khusus, bagi karyawan unit bisnis jika dapat memenuhi melebihi target yang ditentukan merupakan salah satu bentuk pengaruh atas kinerja karyawan.

5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Bukopin, Tbk. Cabang Sidoarjo. Salah satu indikatornya, yaitu: pemberian fasilitas kesehatan berupa asuransi kesehatan untuk karyawan dan anggota keluarganya menjadikan karyawan lebih termotivasi bekerja sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran yang dapat disampaikan oleh peneliti atas hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya Perusahaan lebih mendorong lagi setiap karyawan untuk dapat meningkatkan kedisiplinan dalam hal kehadiran dengan meningkatkan fungsi supervisi dalam monitoring kehadiran karyawan.
2. Sebaiknya perusahaan mengevaluasi secara berkala atas kebutuhan akan fasilitas kesehatan bagi karyawan khususnya terkait penambahan benefit plafond rawat jalan maupun rawat inap.

3. Sebaiknya perusahaan terus mengembangkan program-program pemberian penghargaan, baik dalam bentuk insentif maupun bonus bagi karyawan yang berkinerja sangat baik dan berkontribusi melebihi dari target yang telah ditentukan.

4. Sebaiknya perusahaan bersama Serikat Pekerja secara berkala melakukan evaluasi dan konsolidasi atas pelaksanaan program-program kesejahteraan bagi karyawan yang lebih cenderung pada peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan, yang nantinya dapat dituangkan secara tertulis dalam Perjanjian Kerja Bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah. 2013. *Inovasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Alinvia Ayu Sagita. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi Pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto2000) Cabang Sutoyo Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 57 No.1 April 2018
- Asri Wijayanti, 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika
- Bangun, Wilson. 2008. *Intisari Manajemen*. Bandung: Refika Aditama
- Bukopin.co.id, "Profil Bank Bukopin", Budaya Perusahaan Bank Bukopin, 2019, <<https://www.bukopin.co.id/pages/17-budaya-perusahaan>> [Diakses pada 16 November 2019]
- Bukopin.co.id, "Profil Bank Bukopin", Riwayat Singkat Bank Bukopin, 2019, <<https://www.bukopin.co.id/pages/11-riwayat-singkat-bank-bukopin>> [Diakses pada 16 November 2019]
- Bukopin.co.id, "Profil Bank Bukopin", Visi & Misi Bank Bukopin, 2019, <<https://www.bukopin.co.id/pages/13-visi-misi>> [Diakses pada 16 November 2019]
- Dessler, Gary. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Paramita Rahayu. Jakarta: PT. Indeks
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Emron, Edison. Yohny Anwar. Imas Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Firmansyah, Hilman dan Syamsudin, Acep. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak
- Galan Kusuma. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pematang)*. Diponegoro Journal of Management Volume 7, Nomor 2, Tahun 2018, Halaman 1-11 ISSN (Online): 2337-3792
- Hailin Zhao. 2017. *The Effect of Corporate Culture on Firm Performance: Evidence from China*. China Journal of Accounting Research 11 (2018) 1–19
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- I Gede Putu Kawiana. 2018. *The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance*. International Research Journal of Management, IT &

Social Sciences Available Online at <https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/> Vol. 5 No. 3, May 2018, pages: 35~45 ISSN: 2395-7492

Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

_____. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moeheriono. 2012. *Pengaruh Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo

Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Jakarta: Sekretariat Negara

Rivai, Vierzthal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo

Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

Sarjono. 2011. *SPSS VS LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi Riset*. Jakarta: Salemba Empat

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju

Simanjuntak, Payaman P. 2011. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Lembaga Penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia

Subekti. 2002. *Hukum Perjanjian*. Jakarta: Intermasa

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta

_____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta

_____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka

Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Syafri Arief. 2018. *Effect Of Organizational Culture And Benefit Performance Of Commitment, Motivation And Performance Of Employees Province Department Of Marine And Fisheries South Sulawesi*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 20, Issue 2. Ver. VII (February. 2018), PP 15-23

Terry, George R. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung

Umam, Chaerul. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Wardiah, Mia Lasmi. 2016. *Teori Pelaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Zubaedi. 2011. *Desain Pendidikan Karakter. Konsepsi dan Aplikasinya dalam Lembaga Pendidikan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group